

El debat sobre la conciliació ocupació-família dins el marc de la Unió Europea¹

Cristina Brullet i Tenas

Universitat Autònoma de Barcelona
cristina.brullet@uab.es

Resum: L'objectiu de l'article és discutir algunes de les mesures, proposades per diverses directrius de la Unió Europea, que busquen facilitar la conciliació entre la vida familiar i la vida laboral de les persones adultes. Es constata, primer, que la implementació d'aquestes mesures és molt desigual i amb orientacions ideològiques molt diferents als diversos països de la Unió, i es revisa el concepte de *treball*, implícit en algunes d'aquestes justificacions. Després d'una descripció de les diverses modalitats d'ajustament ocupació-família a Europa, queda clar que les polítiques dites de conciliació poden ser utilitzades tant per frenar els actuals processos de canvi en les relacions de gènere i familiars com per donar-los suport. En tercer lloc, es discuteix que l'actual flexibilització del mercat de treball i el treball remunerat a temps parcial responguin a interessos familiars. La problemàtica de fons que es debat i la pregunta de la qual deriva la discussió és la següent: Atès que les dones han anat dedicant més espais i més temps de la seva vida quotidiana al treball remunerat, sembla de justícia equitativa que deixin espais i

1. Aquest text, ara ampliat i modificat, forma part, en la seva versió original, del treball *Polítiques familiars a Catalunya: una primera aproximació*, efectuat per mi mateixa i Lluís Flaquer i finançat per la Fundació Bofill (en premsa).

temps del treball domèstic-familiar. Però, qui ha d'ocupar aquest espai i aquest temps? El mercat?, l'Estat?, els homes del grup familiar?, els parents?, el sector del voluntariat?

Resumen: El objetivo del artículo es discutir algunas de las medidas políticas, propuestas en distintas directivas de la Unión Europea, que buscan facilitar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Se constata, primero, que la implementación de estas medidas es muy desigual y que ello se hace desde orientaciones ideológicas muy diferentes en los países de la Unión, y se revisa el concepto de *trabajo*, implícito en algunas de sus justificaciones. Tras una descripción de las distintas modalidades de conciliación ocupación-familia en Europa, queda claro que las políticas llamadas de conciliación pueden ser utilizadas tanto para frenar los actuales procesos de cambio en las relaciones de género y familiares como para darles apoyo. En tercer lugar, se discute que la actual flexibilización del mercado de trabajo y la jornada a tiempo parcial respondan a intereses familiares. La problemática de fondo y la pregunta que promueven la discusión son: Dado que las mujeres están dedicando más espacios y tiempos de su vida cotidiana al trabajo remunerado, parece ser de justicia equitativa que dejen espacios y tiempos del trabajo doméstico familiar. Pero, ¿quién debe ocupar estos espacios y tiempos de trabajo de asistencia y cuidado a las personas del grupo familiar? ¿El mercado? ¿El Estado? ¿Los hombres dentro de su grupo familiar? ¿Los parientes próximos? ¿El voluntariado?

Abstract: *The object of the article is to discuss some of the policies, recommended by the European Union, regarding the reconciliation between family life and work. Firstly, we find that the implementation of these measures has been made from very different ideological orientations in the various European countries. Furthermore, we discuss the concept of «work» used in many of the justifications for the reconciliation policies. After a description of the different work-family reconciliation schemes in Europe, it is clear that these policies can be used either to slow down the present process of change in the sex and family relationships, or to support it. Thirdly, we discuss in depth the concrete measures towards a labour market flexibility and part-time work; considering that these measures are in favour of the reconciliation between one's family life and one's job, in reality they are supporting other interests. The central issue in this debate and the question to be discussed is the following: given that women are dedicating more space and time of their daily life to salaried work, it seems just that they let go some space and time of domestic-family work. However who is going to fill this space and time?: the private service market? the state? the men in their family group? or, the voluntary sector?*

1. Introducció

A mitjan anys 1970, la CEE va plantejar una sèrie de mesures legislatives a favor de la igualtat professional entre dones i homes en relació als salaris, les condicions laborals i els drets de seguretat social. Als darrers anys, la Unió Europea ha reforçat aquella legislació i ha pres posició a favor de les polítiques de conciliació ocupació-família² per donar resposta a les noves dinàmiques socials generades per la incorporació creixent de les dones al mercat de treball. En general, encara que no sempre, el seu objectiu manifest és doble: aconseguir un benestar superior en la vida quotidiana de les famílies, de manera especial en la vida dels infants, i aconseguir més equitat en l'accés als recursos socials entre dones i homes. Les mesures de conciliació tendeixen a ser universals i no pas selectives,³ en la mesura que procuren donar resposta a les transformacions demograficofamiliars i laborals que protagonitza el conjunt de la població.

En efecte, davant els creixents desajustaments entre els temps que les dones dediquen o que voldrien dedicar al treball remunerat i

2. Les instàncies comunitàries han considerat poc les dones en la seva condició de mares i la qüestió de les responsabilitats familiars, llevat de quan entra en joc la relació ocupació-família. El 1974, una resolució del Consell de Ministres sobre un programa d'acció social expressa la voluntat política dels estats membre d'adoptar les mesures necessàries per assegurar la conciliació de les responsabilitats familiars i les aspiracions professionals (*Journal Officiel des Communautés Européennes*, C 13, 12-II-1974). La Carta comunitària reafirma aquest principi i assenyala la necessitat de desenvolupar mesures que permetin a homes i dones de conciliar les seves obligacions professionals i familiars (article 16). La recomanació del Consell, del 27 de juliol de 1992, sobre la convergència dels objectius i de les polítiques de protecció social (92/442/CEE) i el Llibre Blanc del 1994 sobre la política social a Europa (COM (94) 333) plantegen la necessitat d'adoptar mesures adreçades a la integració professional de les persones que han criat fills, i també per a la conciliació de la vida familiar i professional. El novembre de 1993, després del Tractat de Maastricht que crea la Unió Europea, es consideren els drets de les dones treballadores com un objectiu comú de les polítiques i l'obligació de respectar la legislació europea sobre la igualtat de sexes. Però les mesures a favor de la conciliació de la vida professional i familiar han estat menys desenvolupades, fins i tot quan la relació ocupació-família figura des de fa molt de temps a la declaració d'intencions polítiques (Hantrais, 1997, p. 105-106).

3. Els tres grans debats entorn de les polítiques familiars a Europa i a d'altres països occidentals de capitalisme avançat se centren en tres qüestions: a) davant les febles taxes de fecunditat, cal fer polítiques familiars pronatalistes?; b) davant l'augment de la pobresa de les famílies de rendes més baixes, cal passar de les prestacions universals per fills a prestacions segons el nivell de renda familiar?; c) la necessària conciliació ocupació-família, s'ha de deixar en mans de les estratègies individuals i familiars, o bé cal un suport explícit i compromès dels governs per promoure la millora de la vida quotidiana de persones i grups familiars? Per ampliar el contingut d'aquests debats podeu consultar FLAQUER i BRULLET (1999).

els temps que dediquen o que voldrien dedicar a l'atenció de les seves famílies, les polítiques per a la conciliació ocupació-família tracten d'oferir recursos públics perquè la cura de les persones dependents pugui ser compartida entre la família, l'Estat i el mercat. Però el pes relatiu que cada Estat dona a cadascuna d'aquestes possibles agències de benestar és molt diferent. Uns països mantenen com a més desitjable que les dones continuïn essent les principals protagonistes de la cura i assistència de la família i se les encoratja a dedicar-se en exclusiva a la família (amb subsidis que no donen drets socials) o bé a participar al mercat de treball amb jornades a temps parcial o variable; d'altres països plantegen, en canvi, que les dones puguin mantenir la seva participació activa al mercat de treball, i per això ofereixen i promouen l'existència de serveis públics suficients per a l'atenció dels infants i de la gent gran dependent i promouen al mateix temps que els homes pares augmentin de manera substancial la seva participació en l'educació i la criança dels seus fills. De fet, la posició o orientació ideològica que cada govern adopta respecte a la igualtat d'oportunitats de dones i homes, en el mercat de treball i en la família, no és de cap manera homogènia.

En efecte, no tots els governs de la Unió Europea s'han mostrat favorables a seguir les propostes comunitàries en relació a les mesures de conciliació ocupació-família.⁴ I s'hi han oposat en sentits diferents. El Regne Unit, per exemple, ha presentat sempre arguments en contra defensant que la legislació comunitària constitueix una interferència en la vida privada que limita la llibertat d'elecció dels membres de les famílies; a més, considera que la millora de les condicions laborals de la jornada a temps parcial, per afavorir la conciliació, resultaria massa cara als empresaris. Però aquesta postura, tan característica dels països anglosaxons (no s'ha d'intervenir en la vida privada), ha canviat recentment amb el govern de Tony Blair. Aquest, ha proposat una nova política de suport a les famílies que preveu, entre d'altres mesures, la implantació d'una bona xarxa pública de serveis per atendre la primera infància, fins ara inexistent.⁵

4. Els programes o conjunts de mesures que es relacionen amb la conciliació ocupació-família són els següents: 1) mesures de flexibilització del mercat de treball i de promoció de la jornada a temps parcial; 2) permisos laborals per maternitat, paternitat i parentalitat; 3) serveis d'atenció a la infància i a d'altres persones dependents sota modalitats diverses (domiciliàries, residencials, comunitàries, etc.); 4) mesures en relació a la reorganització dels horaris comercials, escolars i de serveis públics; 5) promoció de responsabilitats dels homes en el treball domèstic-familiar. Ara per ara, cap país no ha implementat tots aquests programes en el seu conjunt.

Però si ja és tradició que el Regne Unit posi pegues a les propostes comunitàries, també n'ha posat Dinamarca, però en un sentit ben diferent. En aquest país, els permisos parentals remunerats s'interpreten com a mesures que van en contra de la carrera i la promoció professional de les dones i que, per tant, frenen el procés cap a una equitat més gran entre ambdós sexes. Per què aquesta interpretació? Perquè quasi sempre són les dones les que fan ús d'aquests permisos per atendre necessitats familiars, cosa que consolida la tradicional divisió sexual del treball.

Aquests són només dos exemples de les diferències notables en les pràctiques, representacions i interpretacions de les anomenades polítiques de conciliació ocupació-família en els països de la Unió Europea, d'algunes de les quals m'ocupo després de discutir.

Abans, però, és important que aclareixi dues qüestions referides a l'expressió *conciliació ocupació-família*, atès que és l'objecte que aquí es discuteix. La primera qüestió és que evito l'expressió, que algú podria considerar equivalent, *conciliació treball-família* perquè entenc el terme *treball* segons algunes noves conceptualitzacions que en fa la sociologia del treball i també la sociologia de la família.⁶

5. El Govern britànic va anunciar, el 23 de juliol de 1998, que pensava crear un nou institut per donar suport a les famílies (National Family and Parenting Institut). La idea és que sigui un organisme consultiu, ideològicament independent del Govern, sensible a la diversitat de valors culturals de les famílies britàniques i preocupat per les necessitats de totes elles, sigui quin sigui el seu caràcter. El govern ha identificat cinc temes clau com a fonament d'una política familiar: 1) més ajut financer a les famílies per garantir la satisfacció de les necessitats dels infants; 2) enfortir el suport al matrimoni i estimular l'estabilitat de les relacions entre persones adultes; 3) ajudar a conciliar les pressions contradictòries entre treball i família, especialment quan hi ha infants; 4) millorar els serveis i el suport per als pares i les mares, especialment quan tenen nens petits; 5) focalitzar l'atenció en alguns dels problemes més greus d'algunes famílies: violència domèstica, delinqüència juvenil i embaràs adolescent. La voluntat del nou Govern és que la cerca d'ajut no sigui considerada un signe de fracàs, sinó una prova de la responsabilitat i la preocupació dels pares. La tendència a donar un nou lloc a les famílies en l'actual revisió de l'Estat del benestar en un marcat interès *refamiliaritzador* de les responsabilitats d'assistència i cura de les persones també es constata en d'altres governs socialdemòcrates com el de D'Alema a Itàlia o el de Schröder a Alemanya.

6. Per a una ampliació del tema, vegeu el desenvolupament que en faig a la meua tesi doctoral: C. BRULLET, *Anàlisi de l'organització i repartiment del treball familiar i el treball remunerat entre les parelles joves: pràctiques, representacions i condicions materials de vida*, Bellaterra, UAB, Departament de Sociologia, 1996, cap. 2, p. 92-123. S'hi recullen aportacions, entre d'altres, de: PAHL (1984), TORNIS i CARRASQUER (1987), BARRÈRE-MAURISSON (1992), DAUNE-RICHARD i DEVREUX (1992), IZQUIERDO (1993), Torns (1995) i BORDERIAS, CARRASCO i ALEMANY (1994). La darrera referència és una selecció de textos centrats en la revisió conceptual i en noves teoritzacions sobre els treballs de les dones a les societats occidentals industrialitzades.

S'afirma que el terme *treball* fa referència no solament al treball remunerat que es realitza a canvi d'un sou o benefici monetari, sinó també al treball no remunerat que es realitza a canvi d'altres valors no monetaris. Entre els treballs no remunerats de més importància social hi ha el treball domèstic-familiar i el treball de voluntariat social i comunitari. Una de les idees clau és que els diversos tipus de treball mantenen una complexa dinàmica articulada i que a partir de l'anàlisi dels treballs de les dones es fa visible la relació existent entre les estructures familiars i les estructures econòmiques. Tan aviat és la lògica de la família la que es mostra com a primer factor explicatiu de les dinàmiques del treball remunerat de les dones (les transformacions sociodemogràfiques i familiars induïxen les dones al treball assalariat), com és la lògica econòmica la que domina en l'explicació (algunes reestructuracions i conjuntures econòmiques demanen mà d'obra femenina). Sempre, però, és la relació entre ambdues esferes (la familiar i la mercantil, o, si es prefereix, la reproductiva i la productiva) la que permet entendre els moviments i les fluctuacions de la mà d'obra femenina i les característiques diferencials entre la mà d'obra femenina i la masculina. Segons Barrère-Maurisson (1992), hi ha formes específiques d'associació entre el repartiment de treball assalariat i el repartiment del treball domèstic-familiar: en unes famílies tot és compartit i les carreres professionals de la parella conjugal són lentes, i en d'altres no es comparteix res i solament la carrera d'un dels dos cònjuges es promou molt i de forma ràpida. Sigui com sigui, sempre és el conjunt del treball —és a dir, el treball remunerat més el treball domèstic-familiar— allò que es reparteix dins la família. Una inversió prioritària d'un membre de la parella sobre un tipus de treball comporta que l'altre cònjuge prengui la càrrega corresponent sobre l'altre tipus de treball. Així, les diverses modalitats de carreres professionals estan associades a formes d'organització familiar específiques.⁷ Tota aquesta argumentació pretén explicar breument per què es considera conceptualment més correcte oposar ocupació-família que no pas treball-família. La qüestió principal és la defensa que l'activitat familiar és també treball (de reproducció i manteniment físic del grup, de sosteniment emocional, de cura i assistència als dependents, de criança i socialització dels infants i els joves, etc.). Treball, però, molt minusvalorat en relació al treball remunerat, malgrat la seva importància cabdal per al manteniment del benestar material i

7. A la meua tesi doctoral (BRULLET, 1996) elaboro, a partir dels resultats de la recerca empírica, una tipologia en aquest sentit. Hi podeu consultar, també, tipologies elaborades anteriorment per altres autors i autores.

relacional de les persones. Treball que, històricament, ha estat adscrit a les dones.

La segona qüestió fa referència al significat precís que dono a l'oposició dels termes ocupació i família. Amb aquesta oposició es tracta de fer visibles, especialment, les dificultats que avui experimenten moltes dones per combinar els seus temps de treball: els temps que dediquen o que volen dedicar al treball remunerat i els temps que dediquen o que volen dedicar al treball familiar.⁸ Ara bé, d'acord amb els plantejaments anteriors, cal dir que sempre han existit estratègies de conciliació ocupació-família i que, si bé l'expressió és nova, no sempre ho és allò que es vol significar. En efecte, en les formes i relacions seculars de les famílies occidentals s'ha donat un tipus de conciliació ocupació-família basada en la divisió sexual del treball: la gran majoria de les dones ha assumit en exclusiva les responsabilitats del treball familiar, mentre que la majoria dels homes ha assumit les del treball remunerat.⁹ Cal entendre, per tant, que plantejar polítiques a favor de la conciliació ocupació-família dins el marc de les actuals transformacions de les relacions familiars i de gènere implica, des d'una ètica progressista, posar en qüestió la vella divisió sexual del treball i facilitar que dones i homes puguin gestionar de la millor manera possible les seves responsabilitats laborals, però també les familiars. Entenc, per tant, que s'està tractant una problemàtica social que afecta dones i homes.

En aquesta línia, plantejar mesures de conciliació ocupació-família té un sentit progressista quan hi ha voluntat política de dirigir-se a ambdós grups de gènere amb l'objectiu d'avançar en una progressiva, equitativa i flexible ocupació simètrica dels espais i dels temps de la vida quotidiana. Ara bé, aquesta mirada progressista (que im-

8. Les transformacions del treball domèstic i l'ampliació o aparició de noves necessitats relacionals entre el grup familiar i l'organització social pròpia d'una societat de serveis (família i escola, família i serveis de salut, família i consum, família i xarxa social, etc.) porta a la utilització del concepte de treball familiar en substitució del concepte de treball domèstic. El concepte de treball familiar inclou el de treball domèstic, a l'interior de la llar, però també implica totes aquelles feines de mediació que es porten a terme fora de la llar per tal de garantir les funcions del grup (reproducció i criança dels fills, assistència i intercanvis de tota mena amb la família extensa, articulació amb les altres institucions, societats, etc. (BRULLET, 1998, p.452-453). En aquest article uso indistintament els conceptes de treball familiar i de treball domèstic-familiar en aquest sentit complex.

9. Cal dir que al llarg dels segles XIX i XX les dones pageses i obreres han fet alhora treball familiar i treball remunerat. Malgrat aquest fet, l'*ethos* dominant ha estat el de les classes burgeses amb l'ideal de la dona mestressa de casa que es dedica en exclusiva a la llar, al marit, als fills i a la cura, quan cal, de la família extensa o, fins i tot, de les persones de la comunitat propera sota criteris de caritat o de solidaritats femenines.

plica també donar un impuls a la democràcia familiar) no és la que més sovinteja. El més freqüent és que els governs pensin, *tout court*, en la conciliació ocupació-família per «facilitar» la vida familiar, laboral i de participació social de les dones, sense posar en qüestió la reduïda o nul·la presència dels homes en l'àmbit del treball domèstic-familiar, o la seva sobrerepresentació en relació al grup femení en l'àmbit laboral i polític. En altres paraules, sense voler adonar-se que de la mateixa manera que les dones han anat dedicant més espais i temps de la seva vida quotidiana al treball remunerat, han de poder deixar espais i temps del treball domèstic-familiar. Qui ocupa aquest espai i aquest temps? El mercat?, l'Estat?, els homes dins el seu grup familiar?, el sector del voluntariat? El que es planteja no és un problema social marginal o particular de les dones, sinó una problemàtica molt complexa que afecta tot el conjunt i l'organització social de la vida quotidiana de persones i grups familiars. Per tant, la resposta política progressista no pot ser una resposta de tipus tecnocràtic i parcial, sense més implicacions, sinó que es relaciona directament amb el model de societat i el model d'Estat del benestar a què s'aspira.

Ara bé, cal veure que aquell punt de partida —el que creu que cal resoldre un problema de dones—, si bé manifesta una mirada molt parcial i deformada de la problemàtica, s'explica en part perquè les dones són avui les més negativament afectades pels desajustaments i els desequilibris temporals i espacials entre treball familiar i treball remunerat. Però cal obrir la perspectiva analítica i, si el que es defensa és una democràcia que busca cotes més altes d'equitat entre persones i grups socials, cal adonar-se que aquests desajustaments i desequilibris en la vida quotidiana de les dones també són presents en la vida quotidiana dels homes, encara que aquests els experimenten sovint com a privilegis i, per tant, no en fan objecte d'anàlisi crítica. Des del meu punt de vista, les mesures de conciliació ocupació-família són avui del tot necessàries dins un projecte social que busca afavorir el creixement de la participació i de la ciutadania, de l'equitat i de la democràcia familiar. També poden ser incloses dins un projecte de societat que orienta el seu futur adoptant criteris de sostenibilitat dels recursos naturals i socials.

Fets aquests aclariments inicials, de tipus conceptual però també de posicionament eticopolític, presento a continuació una breu descripció comparativa de la participació de les dones al mercat de treball a Europa i a Catalunya, en la mesura que originen i fonamenten les accions de conciliació ocupació-família. En un segon apartat exposo les diverses formes d'ajustament ocupació-família que s'han proposat a Europa, tot discutint-ne els possibles beneficis i alhora

les seves dificultats i contradiccions. En el tercer apartat faig una breu anàlisi crítica de la problemàtica que plantegen les mesures de flexibilització del mercat de treball plantejades des de les polítiques de conciliació ocupació-família. Deixo per a una altra ocasió la discussió sobre altres mesures en el mateix sentit.¹⁰

2. La creixent participació laboral de les dones a Europa i a Catalunya i els canvis en les formes de vida familiar

No és ara el moment de presentar una anàlisi detallada de les característiques de l'activitat laboral de les dones a Europa i a Catalunya, però cal assenyalar-ne alguns elements per a una millor comprensió del tema que ens ocupa.¹¹ Ho farem presentant a cada pas algunes dades comparatives de la seva activitat laboral a diversos països europeus i, en particular, a Catalunya.

1) *Des dels anys 1970, a Europa, les diferències entre les taxes d'activitat femenines i masculines han anat disminuint a l'interior de cada país.* Però han augmentat les distàncies entre països (Hantrais i Letablier, 1996). Per exemple, l'any 1993, Dinamarca, Finlàndia i Suècia eren els països amb més activitat laboral de les dones de 25 a 49 anys (període de la seva màxima fecunditat), que mostraven unes taxes d'activitat del 88 %, el 84 % i el 87 %, respectivament. Seguien França, Portugal i el Regne Unit. En canvi, Irlanda, Espanya, Itàlia i Grècia presentaven les taxes d'activitat femenina més febles, amb el 54 %, el 55 %, el 56 % i el 56 %, respectivament (taula 1).

Pel que fa a Catalunya, cal assenyalar el fort creixement de la participació laboral de les dones a principis dels anys setanta, frenada amb la crisi del 1973, però que torna a remuntar el 1985 amb una tendència que avui continua. Entre el 1990 i el 1995, la taxa d'activi-

10. En un altre article d'aquest monogràfic, Anna Escobedo aprofundeix en les mesures de conciliació mitjançant les llicències laborals per maternitat, paternitat o parentalitat. Per a la discussió, especialment suggerent i complexa, de les propostes per repensar els temps de la ciutat, es poden consultar les aportacions fetes al seminari internacional «A Barcelona, les dones canviem els temps», organitzat per l'Ajuntament de Barcelona el maig de 1996.

11. L'anàlisi de l'activitat laboral de les dones ha estat l'objecte d'estudi de molts treballs, informes i recerques tant a la Unió Europea com a cada Estat membre. No totes les anàlisis mantenen la mateixa perspectiva teòrica, però el consens és total respecte a l'existència de desigualtats i de discriminació de les dones en el mercat de treball. Sobre la segmentació vertical i horitzontal del mercat de treball per raó de sexe, vegeu, per exemple, MARUANI (1991) i DE MIGUEL (1993).

Taula 1
Activitat, atur i fecunditat a Catalunya (1995, 1993)
i a l'Europa comunitària (1993)

Països	Població de 25 a 49 anys				
	Taxes d'activitat		Taxes d'atur		Fills per dona
	Dones	Homes	Dones	Homes	
				(1993)	
Catalunya	65,5 ⁽¹⁾	95,0 ⁽¹⁾	23,6 ^{(1)*}	12,0 ^{(1)*}	1,20
Europa 12	68,6	94,0	11,0	8,0	1,44
Bèlgica	71,0	93,6	10,0	5,2	1,61
Dinamarca	87,7	93,7	10,6	10,2	1,75
Alemanya	73,3	93,6	9,0	5,8	1,30
Grècia	55,9	95,6	12,4	4,9	1,38
Espanya	55,0	93,7	26,6	15,8	1,24
França	77,3	95,9	12,1	8,3	1,65
Irlanda	53,7	92,0	14,3	14,6	2,03 ⁽²⁾
Itàlia	55,6	92,6	11,7	5,6	1,21
Luxemburg	57,4	96,2	3,2	1,7	1,70
Països Baixos	65,8	93,6	7,5	4,4	1,57
Portugal	75,1	95,3	5,3	3,6	1,53
Regne Unit	74,4	94,1	6,6	10,3	1,82

Font: Per Catalunya: IEC (1996), *Mercat de treball 1995* i *Anuari 1996*. Per Europa: Eurostat (1995), *Anuario 95*.

(1) Les dades d'activitat i d'atur de Catalunya són referides a l'any 1995.

(2) Per Irlanda la dada és del 1992.

(*) Les taxes d'atur a Catalunya són referides al grup de 25-54 anys.

tat femenina ha augmentat de manera sistemàtica a tots els grups d'edat (taula 2), excepte entre els setze i els dinou anys, perquè l'atur colpeja fort sobre la mà d'obra més jove, però també perquè les noies es mantenen cada vegada més anys en el sistema escolar, superant els anys d'escolarització dels nois (taula 3). Ara bé, si les taxes d'activitat femenina augmenten dia rere dia a Catalunya —l'any 1995 era del 65,5 % per a les dones d'entre vint-i-cinc i seixanta-cinc anys—, situant-se en una posició intermèdia entre els països de la Unió Europea, també cal fer notar que les taxes d'atur femení són molt elevades (24 %) per al mateix grup d'edat (taula 4). Per tant, a Catalunya hi ha una forta distància entre les expectatives i les possibilitats reals perquè totes les dones que ho desitgen puguin fer treball remunerat.

2) *En general, les dones tenen menys oportunitats per accedir al mercat de treball i ocupen arreu les feines menys estables i més poc remunerades.* A mitjan anys 1990 els salaris mensuals bruts de les dones eren encara inferiors en un 30 % als dels homes a la major part dels països d'Europa (Eurostat, 1996). A Espanya, segons l'«Encuesta de salarios en la industria y los servicios» del quart trimestre

Taula 2
Taxes d'activitat, ocupació i atur. Dones. Catalunya 1990 i 1995

Edat	Taxa activitat		Taxa ocupació		Taxa atur	
	1990	1995	1990	1995	1990	1995
16-19	36,6	30,5	21,6	13,0		
20-24	68,5	69,8	47,7	43,2	33,7	42,9 (1)
25-29	74,2	78,2	58,2	54,7		
30-34	63,6	69,1	50,9	52,0		
35-39	5,7	66,6	49,0	51,4		
40-44	47,6	63,0	41,4	49,4		
45-49	36,3	50,8	29,6	40,2		
50-54	32,4	39,7	27,3	33,5	17,3	23,6 (2)
55-59	23,1	27,2	20,2	23,8		
60-64	15,1	16,2	14,1	15,3		
65 i +	1,2	1,0	1,2	1,7	10,0	10,9 (3)
Total	37,3	41,0	29,5	30,1	20,9	26,6

Font: INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (1996), *Mercat de treball 1995*. Les taxes d'atur es refereixen als grups d'edat següents: (1) de 16 a 24 anys; (2) de 25 a 54 anys; (3) 55 anys i més. Elaboració pròpia.

Taula 3
Mitjana d'anys d'estudi de la població activa, per grups d'edat i sexe. Catalunya 1990-1995

	1990			1995		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
16-24 anys	9,0	9,4	9,2	9,1	10,1	9,6
25-34	9,3	9,8	9,5	10,2	10,9	10,5
35-44	7,7	7,9	7,8	8,8	9,1	8,9
45-54	6,3	6,2	6,3	7,4	7,2	7,3
55 i més	6,0	5,5	5,9	6,4	5,7	6,2
Total	7,8	8,4	8,0	8,6	9,2	8,8

Font: INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (1996), *Mercat de treball 1995*. Elaboració pròpia.

de 1992, els sous de les dones són inferiors als dels homes en tots els sectors d'activitat. En termes generals, la seva retribució és un 20 % inferior a la dels homes. L'experiència de les dones es valora menys que la masculina, cosa que s'accentua en els nivells educatius superiors. De fet, les dones amb formació superior i amb més de deu anys d'experiència professional presenten les majors diferències salarials en relació als homes (Instituto de la Mujer, 1994).

3) Les dones tenen més contractes precaris i els afecta més l'atur que

als homes. Amb les excepcions de Finlàndia, Suècia i el Regne Unit (Hantrais, 1997). El 1993, a Grècia, Portugal i Espanya les taxes d'atur femenines eren molt més elevades que les masculines, i les doblaven en alguns casos. En el cas de Catalunya, l'any 1995, la taxa d'atur de les dones d'entre vint-i-cinc i cinquanta-quatre anys doblava la dels homes de la mateixa edat: 24 % i 12 %, respectivament (taula 4).

4) *El treball a temps parcial, als anys 1990, és més característic de l'activitat laboral de les dones que de la dels homes.* És molt comú als Països Baixos, al Regne Unit i a Alemanya, on l'any 1993 les dones que treballaven a temps parcial eren el 64 %, el 45 % i el 32 %, respectivament, sobre el total de dones actives. Als Països Baixos i a Dinamarca els homes també mostren taxes d'activitat a temps parcial (15 % i 11 %) força altes si es comparen amb la d'altres països europeus. Però al sud d'Europa, amb Grècia, Espanya, Itàlia i Portugal, la proporció de les dones actives que fan treball a temps parcial és molt més baixa que a la resta de països de la Unió Europea.

En el cas de Catalunya, l'oferta de treball a temps parcial ha augmentat als darrers anys, encara que quasi sempre va associada a precarietat i temporalitat. L'any 1995 la taxa de dones ocupades (de quinze a seixanta-quatre anys) a temps parcial era del 18 % i la dels homes, del 3 % (taula 5). Respecte al total d'ocupació, Catalunya va

Taula 4
Taxes d'activitat, ocupació i atur per grups d'edat i sexe.
Catalunya 1995

Edat	Taxa d'activitat			Taxa d'ocupació			Taxa d'atur		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
16-19	32,5	30,5	31,5	18,0	13,0	15,6			
20-24	69,2	69,8	69,5	49,5	43,2	46,5	32,7	42,9	37,5(1)
25-29	91,5	78,2	84,8	74,2	54,7	64,5			
30-34	94,5	69,1	82,1	81,0	52,0	66,8			
35-39	97,9	66,6	81,9	89,7	51,4	70,2			
40-44	97,0	63,0	79,7	87,4	49,4	68,1			
45-49	94,0	50,8	72,1	84,2	40,2	61,9			
50-54	90,1	39,7	64,7	81,5	33,5	57,4	12,0	23,6	16,6(2)
55-59	70,8	27,2	48,2	61,0	23,8	41,7			
60-64	40,9	16,2	28,1	36,8	15,3	25,7			
65 i +	2,7	1,0	1,7	2,7	1,0	1,7	9,1	10,9	10,9(3)
Total	64,8	41,0	52,5	54,8	30,1	42,1	15,3	26,6	19,9

Font: INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (1996), *Mercat de treball 1995*. Les taxes d'atur es refereixen a les edats següents: (1) de 16 a 24 anys; (2) de 25 a 54 anys; (3) 55 anys i més. Elaboració pròpia.

passar del 5 % d'ocupació a temps parcial l'any 1990 al 8 % l'any 1995. Però l'any 1991 l'ocupació a temps parcial ja representava un 33 % als Països Baixos i un 23 % a Dinamarca. Per això, encara que les taxes de participació laboral de les dones són molt més altes, per exemple, a Dinamarca que no pas al sud d'Europa, les dones del sud laboralment actives, incloses les catalanes, treballen globalment més hores.

5) *Tenir infants afecta les taxes d'activitat de les dones, però també amb diferències entre països.* A Dinamarca i a Portugal —països ben diferents socialment, culturalment i econòmicament—, les dones tenen un nivell elevat d'activitat sigui quin sigui el nombre i l'edat dels seus infants. A Alemanya, als Països Baixos i al Regne Unit les taxes d'activitat baixen quan hi ha més infants a casa, i augmenten quan les mares retornen al treball perquè els fills es fan grans; per tant, la discontinuïtat laboral de les mares és freqüent. A Bèlgica i a França les taxes d'activitat femenina depenen més del nombre que no pas de l'edat dels infants. A Espanya, Grècia, Irlanda, Itàlia i Luxemburg, amb taxes d'activitat baixes, tendeixen a disminuir a mesura que hi ha més infants (Hantrais i Letablier, 1996). En el cas de Catalunya, les dades més recents indiquen que les dones tendeixen a mantenir el treball remunerat després del primer i el segon fill alhora que han reduït de manera important el nombre d'aquests (Brullet, 1996).

Taula 5
Població ocupada al mercat a temps parcial
(% del total d'ocupats de cada sexe d'entre 15 i 64 anys)
Catalunya 1990 i 1995. Espanya i CEE 1990 i 1993

	Dones		Homes	
	1990	1993	1990	1993
Catalunya	11,5	17,5 ⁽¹⁹⁹⁵⁾	1,4	2,8 ⁽¹⁹⁹⁵⁾
Europa 12	28,4	0,0	3,8	4,4
Bèlgica	25,8	28,5	2,0	2,3
Dinamarca	38,4	37,4	10,4	11,0
Alemanya	33,8	32,0	2,6	2,9
Grècia	7,6	7,7	2,2	2,6
Espanya	12,1	14,8	1,6	2,4
França	23,6	26,3	3,3	4,1
Irlanda	17,7	21,3	3,4	4,8
Itàlia	9,6	11,1	2,4	2,6
Luxemburg	16,5	18,3	1,9	—
Països Baixos	59,6	64,5	15,0	15,3
Portugal	9,4	11,1	3,5	4,5
Regne Unit	43,2	45,1	5,3	6,6

Font: Per Catalunya: INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA, *Mercat de treball 1990 i 1995*. Per la CEE: Eurostat (1995) i *Anuario 95 (Encuesta de las fuerzas de trabajo 1993)*.
Elaboració pròpia.

Aquest conjunt de característiques de la participació de les dones al mercat de treball afecta de manera negativa la seva carrera i la seva promoció laboral. És resultat de dues dinàmiques: per una banda, el pes de la tradició cultural, en virtut de la qual les dones poden fer treball remunerat en la mesura que puguin també continuar assumint el treball familiar, i, per una altra banda, la manca de serveis públics d'atenció als infants i a la gent gran. En el cas de Catalunya, amb una forta tradició familista que se sosté gràcies a l'activitat familiar de les dones, la manca de serveis públics dirigits a l'atenció i cura dels infants de zero a tres anys i de les persones dependents es fa cada dia més evident. Malgrat tot, les dones han ampliat el seu radi d'acció gràcies a l'augment considerable de la seva educació i el superior accés a una feina remunerada (tot i els trets negatius abans considerats). La seva tendència a mantenir l'activitat laboral després de la maternitat és molt forta especialment quan la seva qualificació professional és alta.

Aquesta doble posició de les dones en la família i en el mercat ha transformat la seva identitat, que ara es defineix per la necessitat i/o la voluntat d'articular en la seva vida quotidiana l'esfera productiva (al mercat de treball) i l'esfera reproductiva (a la família). De manera que, tal com he introduït abans, l'anàlisi específica dels «treballs» de les dones a les societats industrials avançades ha portat a formular el concepte de «doble presència», que tracta d'emfatitzar, no pas l'acumulació sumatòria de dues jornades de treball (o dues mitges jornades), sinó la necessitat que tenen, ara per ara, d'assegurar la seva presència a les dues esferes. El concepte de «doble presència» va ser elaborat a Itàlia a finals dels anys setanta¹² i és especialment adequat per explicar les vivències de les dones dels països del sud d'Europa. En particular a Catalunya, la forta tradició familista i la falta de serveis de suport a les famílies explica per què, tot i haver incrementat el seu pes en el mercat de treball, les dones han hagut de mantenir una atenció important al grup familiar, dedicant-hi temps i capacitat organitzativa (Brullet, 1996, 1998). Les dones de posició social alta mantenen la responsabilitat de l'organització i la dinàmica del grup mentre que paguen a d'altres dones (que cada vegada més són dones immigrants extracomunitàries) per les feines més feixugues de la llar; les dones de baixa posició social mantenen, en general, la responsabilitat i l'execució de tot el conjunt o d'una gran part del treball domèstic-familiar (taula 6). És a dir, sigui quina sigui la seva classe social, i encara que facin treball remunerat, les dones

12. L. BALBO (1978).

Taula 6
Activitats domèstiques de màxima exclusivitat de les dones
i màxima uniformitat a tots els grups socials. Mataró 1994

	Organitza bugada	Organitza neteja llar	Organitza àpats	Organitza compra
Situació laboral				
T. complet	85	80	83	82
T. parcial/V	93	90	90	88
Atur	98	97	93	89
M. de casa	100	98	95	87
Estudis				
Superiors	89	87	87	84
Secundaris	94	92	92	85
Primaris	93	90	90	88
No té estudis	100	97	90	83

Font: C. BRULLET (1996), *Anàlisi de l'organització i repartiment del treball familiar i el treball remunerat entre parelles joves amb criatures petites*, p. 391. Cal tenir present que el 29 % d'aquestes mares fan treball remunerat a temps complet i que el 21 % el fan a temps parcial o variable. Entre els pares, un 87 % fa treball remunerat a temps complet, un 5 % el fa a temps parcial o variable i un 7 % està a l'atur.

hi dediquen molt més temps que els seus cònjuges. Els homes mostren poca participació en l'organització i la resolució de les dinàmiques quotidianes del grup. Aquesta situació ha eliminat o reduït de manera molt notable el temps per a si mateixes de les dones treballadores, ja sigui en oci, formació, participació comunitària o associativa o descans.¹³

Aquesta problemàtica no es pot resoldre, a mitjà termini, amb estratègies individuals o familiars, perquè avui ja afecta tot el conjunt de l'organització social. A Catalunya, ja hem vist que les taxes d'acti-

13. Alguns trets del treball de les dones, lligats a la seva «doble presència», s'han fet evidents a Catalunya a través d'un estudi sobre el seu absentisme en el sector sanitari-hospitalari: les seves absències en el lloc de treball es deuen en gran mesura al compliment de càrregues reproductives (fills malalts, serveis múltiples i diversos a la família) i, per tant, es defensa que l'absentisme femení, des d'aquest punt de vista, hauria de ser vist com un «cost socioeconòmic de la reproducció social» (TORNÉS I CAR-RASQUER, 1993). És així que la càrrega mental i horària de la «doble presència» de les dones ocupades a Catalunya caracteritzen una vida quotidiana sovint plena de tensions per poder ajustar els temps i els espais diferents de les dues esferes. I aquestes tensions també van estretament associades a desigualtats davant les oportunitats laborals (taxes d'atur molt elevades, salaris baixos, poca promoció) i al fet de que, molt sovint, les dones assalariades mantenen una forta implicació relacional i afectiva amb el treball mercantil, perquè la majoria es dediquen a ocupacions d'atenció i cura dels altres en els serveis personals i domèstics i en educació i sanitat.

vitat femenina augmenten sense interrupció, i que no s'han implementat des de l'acció pública les mesures necessàries per afrontar els canvis que aquest fenomen implica en les vides personals i familiars. Si tenim en compte que les dones joves catalanes tenen els mateixos o superiors nivells de qualificació que els seus companys de generació; que volen fer treball remunerat; que augmenten les seves taxes d'ocupació; que molt sovint fan jornada laboral completa; que quan tenen fills les seves parelles augmenten les hores de treball remunerat però no pas les del treball familiar; que la «doble presència» va associada a fortes tensions horàries, i, finalment, que l'Estat del benestar és més reduït que no pas al centre i al nord d'Europa, ens podem explicar sense gaires dificultats per què la taxa de fecunditat total a Catalunya costa de remuntar i es manté, l'any 1997, en 1,14 fills per dona.¹⁴ Aquest indicador mostra que les tradicionals estratègies de suport i ajuda mútua entre dones de la família extensa, per a la criança dels fills o l'assistència als ascendents o a malalts, han reduït de manera progressiva els seus recursos temporals i de mútua substitució.¹⁵ En canvi, les taxes de fecunditat es recuperen en alguns països del centre i del nord d'Europa tot i tenir altes taxes d'activitat entre les mares amb criatures petites. En part, com veurem més endavant, aquesta diferent fecunditat es deu a l'existència de

14. INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA, *Anuari 1997* (1997).

15. Els factors d'aquesta reducció progressiva de recursos temporals i de substitució mútua entre dones, dins el grup de la família extensa, són diversos. Són factors estructurals i conjunturals. Com a factors estructurals de primer ordre, cal assenyalar l'augment de la presència de les dones adultes en el mercat de treball i la reducció del nucli familiar. Aquests dos factors fan que, per exemple, les relacions i les substitucions entre germanes, cosines, ties, etc., en el cas d'haver de tenir cura d'infants i de malalts, siguin cada vegada menys possibles. Les àvies joves també han incrementat la seva participació al treball remunerat i, per tant, estan menys disponibles com a cangurs i cuidadores dels seus néts i nétes. A Catalunya, molt especialment, les joves parelles de les ciutats grans van a viure a poblacions de la rodalia, on poden trobar habitatge més assequible a les seves economies, cosa que comença també a dificultar els intercanvis inter i intra generacions. Malgrat aquesta tendència, cal dir que, al nostre país però també a Espanya, Portugal i Itàlia, les solidaritats familiars es mostren encara molt intenses, amb suports temporals, monetaris, per a l'ocupació dels joves, l'assistència a malalts, etc. Allò que s'està remarcant és la reducció dels recursos de què es disposa dins el grup familiar, nuclear i extens, més que no pas, de moment, la disposició cultural a oferir-los. Per això, la tendència de les polítiques familiars a Europa a «refamiliaritzar» l'Estat del benestar és una tendència que difícilment pot ser acceptada a Espanya i a Catalunya, on les famílies ja tenen un paper fonamental, i principal, en les tasques d'assistència i cura d'infants i de gent gran dependent. Sí que, en canvi, la cultura de l'obligació moral i la preferència d'assistència als propis familiars pot ser una coartada per justificar la reducció o la no ampliació dels serveis públics d'assistència.

polítiques de suport al treball remunerat de les mares amb mesures específiques, especialment en forma de serveis públics i permisos parentals per a la conciliació ocupació-família.

Cal assenyalar, també, que el procés cap a una major autonomia econòmica i una més gran participació pública de les dones ha anat acompanyat d'una ràpida desidentificació amb el paper exclusiu de mestressa de casa.¹⁶ Aquest canvi identitari i cultural ja s'havia donat anteriorment als països del nord d'Europa, on els estats, davant les noves necessitats quotidianes dels diversos membres del grup familiar, van actuar amb mesures polítiques conseqüents per mantenir el benestar dels infants i de les persones dependents i assegurar els drets laborals i socials de tota la població. Altres països han tendit a frenar aquell fenomen; és el cas, per exemple, d'Alemanya, on les mesures de política familiar per a la conciliació ocupació-família resulten en defensa del rol tradicional de les dones a la llar i insisteixen en els efectes nocius dels compromisos professionals de les mares sobre la criança dels fills. En concret, en aquest país s'ofereixen importants subsidis per al primer, segon i tercer o més fills perquè les mares casades (no se subsidia els fills de mares solteres) es quedin a casa tenint-ne cura o bé redueixin la seva jornada de treball remunerat. Tanmateix altres països, com per exemple França, ofereixen permisos parentals i subsidis familiars que amb el temps s'han anat complementant amb una diversificada xarxa pública i privada de serveis d'atenció i cura dels infants; és a dir, es facilita que les dones puguin mantenir el seu treball remunerat quan tenen criatures. A Suècia s'hi afegeix una bona xarxa d'atenció domiciliària per a la gent gran.

Als darrers anys, aquesta diversitat de mesures polítiques que s'han proposat i implementat a Europa per facilitar la conciliació ocupació-família s'ha convertit en un objecte d'estudi comparat dins el marc de l'estudi de les polítiques de l'Estat del benestar, cosa que em permet exposar a continuació alguns dels resultats obtinguts.

16. L'any 1990, solament vint-i-tres de cada cent dones de la ciutat de Barcelona, majors de divuit anys i menors de quaranta-cinc anys, s'identificaven com a mestresses de casa (INSTITUT D'ESTUDIS METROPOLITANS DE BARCELONA, 1992). Així mateix, l'any 1994, en una ciutat tradicionalment industrial com és Mataró, només un 15 % de les mares de la ciutat amb criatures de tres o menys anys s'autoidentifica com a mare mestressa de casa, mentre que un 50 % ho fa com a mare treballadora ocupada i un 34 % com a mare treballadora en atur (BRULLET, 1996).

3. Modalitats d'ajustament del treball remunerat i del treball familiar a la Unió Europea

L'anàlisi comparada de les polítiques de conciliació ocupació-família a la Unió Europea mostra grans diferències entre països, tot i que existeix una legislació comunitària que orienta en aquest camp les actuacions de cada govern.¹⁷ Marlene LohKamp-Himmighofen (1993)¹⁸ ha analitzat aquestes polítiques tenint en compte tres dimensions: els comportaments de l'activitat professional de les dones (eix treball), les justificacions de la intervenció pública en la conciliació (eix polític) i les representacions de la família i les obligacions familiars (eix família). L'autora considera finalment l'existència dintre la Unió Europea de tres modalitats d'ajustament ocupació-família:

a) Països en què ocupació i família es poden juxtaposar en la vida quotidiana, amb el suport d'ajudes públiques importants

És el cas de Dinamarca, Finlàndia i Suècia, que tenen taxes altes d'activitat continuada de les dones amb possibilitats de períodes a temps parcial i amb permisos parentals generosos i on els governs han implantat moltes mesures i prestacions mostrant el seu compromís en matèria d'igualtat entre homes i dones i en el benestar dels infants. Dinamarca i Suècia gaudeixen d'una oferta important de treball a temps parcial, de diversos tipus de permisos parentals i d'un sistema públic molt generós de serveis d'atenció a la infància. Família i ocupació són considerades dues esferes complementàries a la vida quotidiana de dones i homes (Siim, 1993; Bjömberg, 1994). També és el cas de França i Bèlgica, que faciliten igualment la juxtaposició d'ocupació i família, però on l'activitat professional de les dones és menys continuada que en els països nòrdics i menys exercida a temps parcial. Si bé l'ajuda de l'Estat s'ha centrat més en el suport econòmic a la família que no pas a proporcionar serveis públics, també s'hi han implantat mesures generoses per facilitar la continuïtat en l'ocupació quan hi ha infants a casa, sobretot mitjançant polítiques d'igualtat professional entre dones i homes.

17. COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, «Le droit communautaire et les femmes», *Femmes d'Europe*, supl. núm. 25 (1987), X/152/87-FR. Vegeu també la nota 2 d'aquest mateix article.

18. Citada i compendiada per HANTRAIS i LETABLIER (1996, p. 117-125). Presento l'estudi de M. LohKamp-Himmighofen sintetitzant el que en diuen aquestes autores.

Aquests dos conjunts de països disposen d'importantes mesures perquè les dones (i els homes) puguin atendre els compromisos familiars i professionals sense que es vegin obligats a interrompre la seva vida professional. Es tracta que ocupació i família no siguin viscuts com dos universos antagònics. Als països nòrdics, l'acció pública cerca objectius d'equitat per a homes i dones en la regulació del mercat de treball, ofereix permisos parentals remunerats per a mare i pare,¹⁹ encoratja un repartiment més equitatiu del treball domèstic-familiar entre homes i dones i actua a favor de la guarda d'infants. A França es busca reduir l'antagonisme ocupació-família donant suport a les dones com a mares i com a treballadores. Cal dir que avui a França, amb una política familiar natalista que s'inicia als anys 1930, es plantegen tensions entre dos corrents ben diferenciats respecte a la política familiar: un corrent fortament *familista*, que representa els valors i els interessos de les famílies a través de nombroses associacions familiars, i un corrent *individualista*, que defensa i prioritza la igualtat entre dones i homes en l'ocupació i la família (Commaille, 1993). Aquest corrent és representat pel moviment feminista i pel feminisme d'Estat, que s'ha ocupat d'endegar instàncies per a la defensa dels drets de les dones. Del compromís entre aquests dos corrents, n'han resultat mesures importants per a la conciliació de la vida familiar i la professional: ajudes per a l'atenció i la guarda dels infants, permís parental remunerat i possibilitats d'acord sobre els temps de treball remunerat. Al mateix temps, s'ofereixen generosos subsidis universals per fills a càrrec.²⁰ La lògica de fons que regeix les polítiques de conciliació a Suècia i a França és ben diferent, però a tots dos països es facilita la juxtaposició ocupació-família. Cal dir, finalment, que ara per ara no s'ha pogut demostrar que el nivell d'ocupació de les dones en aquests països sigui resultat d'aquestes polítiques, però sembla clar que han legitimat l'activitat de les mares a l'exterior de la llar (Hantrais i Letablier, 1996).

19. Suècia, el primer país que va implementar un permís parental per al pare, ho va fer l'any 1974. Però encara molts pares dubten de fer-ne ús, cosa que s'explica perquè tenen de mitjana salaris més alts —tot i que el permís és remunerat— i també perquè persisteix una actitud negativa en els medis professionals.

20. A França, després d'un curt període d'implantació de subsidis per fills sota condició d'ingressos familiars, el 1998 el govern socialista de Lionel Jospin ha retornat la condició d'universalitat a aquestes prestacions que, cal dir-ho, signifiquen una ajuda monetària molt important. Tota família amb fills, sigui quina sigui la seva renda familiar, té dret a rebre-la. El criteri de redistribució i justícia social s'aplica des d'una fiscalitat progressiva.

b) Països en què ocupació i família se succeeixen en seqüències temporals alternatives i en què l'Estat té un paper configurador important d'aquesta dinàmica

En aquest cas, l'Estat busca de manera prioritària preservar la institució familiar i la cohesió de la família, més que no pas salvar els drets individuals de les persones. Alemanya, Àustria, els Països Baixos, Itàlia i Luxemburg, si bé han implantat mesures per ajudar a conciliar obligacions familiars i professionals, ho han fet amb el pressupòsit que, en absència de serveis públics per a l'atenció als infants, un dels dos progenitors, gairebé sempre la mare, deixi la seva ocupació o redueixi el temps que hi dedica. Producció i reproducció es gestionen en seqüències temporals alternatives ben definides. A Alemanya, Àustria i els Països Baixos, l'Estat sosté la família mitjançant la potenciació de la relació conjugal (subvencionant generosament les parelles casades i amb fills, i en canvi no les cohabitants) i la individualització de la protecció social. No es tracta de promoure ni la igualtat de sexes, ni el creixement de la dimensió familiar, ni la conciliació de la vida laboral i familiar; més aviat es tracta de reforçar la imatge tradicional del rol educatiu de la mare que es dedica en exclusiva als fills petits i a la llar. Es considera que l'educació de la primera infància és assumpte familiar i no pas de l'Estat. Quan els infants són més grans, el treball remunerat a temps parcial és una forma d'ajustament molt promocionada i utilitzada per les dones, cosa que frena o impedeix el seu desenvolupament professional. L'Estat promou permisos parentals que sempre agafen les mares i que es veuen més com a salari maternal que no pas com a mesura de protecció del treball remunerat de les dones.

A Itàlia, existeixen permisos parentals des dels anys 1970, però solament amb el 30 % del salari, cosa que fa que els pares no l'agafin mai. Aquest permís va dirigit a protegir la maternitat. Hi ha pocs serveis d'atenció a la primera infància (de zero a tres anys), mentre que els serveis estan més desenvolupats per als infants de tres a sis anys. Les dones reben una protecció generosa mitjançant un permís de maternitat remunerat durant cinc mesos, fet que té relació amb les baixes taxes d'activitat femenina. Les mesures fluctuen, per tant, entre el sosteniment a la família com a grup i la importància que la constitució dóna als drets individuals (Bimbi, 1993). Per salvar la manca de serveis, la proximitat i les solidaritats familiars són importants.

En aquest conjunt de països, l'Estat contribueix poc o gens amb serveis col·lectius a la cura i atenció dels infants i tampoc no ofereix prestacions per compensar la despesa que implica l'ús de serveis

privats. Però com que els permisos per maternitat i/o els subsidis per fills són generosos, l'educació dels infants es tendeix a fer dins la llar i la família.

c) Països en què ocupació i família s'ordenen seqüencialment i en què la intervenció de l'Estat és molt limitada

En aquest grup els governs intervenen molt poc en les dinàmiques familiars: a Irlanda i al Regne Unit, per raons de principi de no-intervenció pública a la vida privada; a Grècia, Espanya i Portugal, perquè han donat prioritat pressupostària a problemes socials jutjats més urgents, com les altes taxes d'atur i d'exclusió social. La intervenció de l'Estat per facilitar la conciliació ocupació-família és inexistent, tot i que hi ha una adhesió formal als objectius comunitaris d'una política de conciliació entre vida professional i familiar. Les famílies fan ús de serveis privats de guarderia o recorren a la família pròxima i, en conseqüència, les solidaritats familiars són bàsiques per explicar el funcionament i l'organització de la vida quotidiana quan hi ha fills petits o altres persones dependents. Ara bé, a Portugal i al Regne Unit la feble intervenció dels poders públics no impedeix que les dones tinguin taxes d'activitat professional relativament altes: Portugal a temps complet, i el Regne Unit amb molt temps parcial.

Els governs britànics s'han oposat sempre a les directrius europees sobre la millora de les condicions del treball a temps parcial, als permisos parentals i a les ajudes públiques per la guarda dels infants.²¹ Les prestacions per la guarda d'infants són selectives i es concedeixen quan l'infant es troba en situació de risc social, però no pas per afavorir l'activitat professional de la mare. El permís de maternitat només és parcialment remunerat. Des de l'acció de l'Estat no es proposa cap tipus de permís parental. En aquestes condicions, és habitual que les dones deixin la feina quan tenen un infant, per tornar a treballar a temps parcial quan els fills són més grans. Però, davant un Estat que no intervé, els empresaris han adoptat un paper actiu en la configuració de les formes de conciliació ocupació-família: negocien temps flexibles, teletreball, permisos llargs sense remuneració i guarderies a les empreses i fan ús d'una mà d'obra

21. Com hem fet notar en un altre moment, el Govern actual del Regne Unit, liderat per Tony Blair, està canviant de postura i s'aproxima a les propostes de la Unió Europea (vegeu la nota 5 d'aquest mateix article). Cal dir que aquesta tendència a donar més suport a les famílies, enteses en tota la seva diversitat, com a primeres agències de socialització de la infància, també es pot observar als darrers temps a Itàlia (D'Alema) i a Alemanya (Schroöder), és a dir, en governs socialdemòcrates.

femenina que els resol les necessitats de producció flexible i d'ús de mà d'obra barata. Les dones fan ús d'aquestes ofertes de treball seguint estratègies individuals que, en general, les mantenen en situacions de precarietat i d'inseguretat econòmica.

L'Estat britànic dona suport assistencial a les mares soles o a les famílies amb dificultats (home i dona en atur), cosa que comporta molt sovint que les dones s'allunyin del mercat de treball per no perdre aquests avantatges financers. La situació a Irlanda és molt similar, però amb un factor particular: la constitució irlandesa assigna les dones, de manera explícita, a l'espai domèstic, encara que la legislació europea s'ha compromès a favor de la igualtat d'oportunitats en matèria d'ocupació entre dones i homes.

Els països del sud mostren força diferències entre si. Portugal té una taxa alta d'activitat femenina i continuïtat en l'ocupació. S'encoratja l'ocupació de les dones i la constitució defensa el principi d'igualtat entre dones i homes. Però no s'han pres mesures concretes per facilitar la conciliació ocupació-família i els serveis per als nens petits són gairebé inexistents. Espanya i Grècia, en una situació similar, tenen, en canvi, taxes d'activitat femenina febles. En aquests tres països, la família i les xarxes familiars supleixen els serveis i la manca de prestacions. Allò que sorprèn són les importants diferències entre les taxes d'activitat femenina: altes a Portugal i baixes a Espanya i Grècia.

El conjunt d'aquesta anàlisi de les modalitats d'ajustament ocupació-família i el paper configurador de les polítiques públiques sobre aquestes demostra que ara per ara no es pot establir una relació simple i lineal entre activitat femenina i polítiques públiques (Gauthier, 1998). Mostra, en canvi, que unes societats són més sensibles que d'altres a les noves necessitats de les famílies, cosa que s'ha d'entendre dins el marc de determinades tradicions històriques, socials, ideològiques i polítiques. Ara bé, siguin quines siguin les posicions políticoideològiques que motiven les mesures de conciliació ocupació-família, sembla que, tot i els seus límits, han permès que les parelles, o les dones soles en cas de monoparentalitat, puguin gestionar molt millor les seves trajectòries vitals. A més, la seva implantació ha facilitat a una part important de la població tenir els infants desitjats, passar sense traumatismes socioeconòmics per situacions conjugals de continuïtat o de ruptura, i també que les dones puguin desenvolupar la seva carrera laboral. En canvi, la seva absència dificulta en gran manera els processos de creixement personal i social de la ciutadania. Això és el que s'esdevé a Catalunya, on el retard en l'emancipació dels joves i la caiguda de la fecunditat de les dones són només dues mostres de la gran dificultat que expe-

rimenten moltes persones al llarg del seu trajecte vital per fer realitat els seus drets i desigs legítims que, cal no oblidar-ho, també impliquen l'assumpció de responsabilitats adultes. De moment, les solidaritats familiars han contingut el problema. Fins a un cert punt. I no sabem fins quan.

4. Una qüestió especialment problemàtica: les mesures dirigides a flexibilitzar el mercat de treball

Les polítiques de conciliació ocupació-família són ben diverses i es concreten de manera molt específica a cada país. Ara bé, els programes o conjunts de mesures més habituals —cosa que no significa exempts de contradiccions— que cal apamar dins el marc concret de cada país són els següents:

- mesures de flexibilització del mercat de treball i de promoció de la jornada a temps parcial;
- permisos laborals per maternitat, paternitat i parentalitat;
- serveis d'atenció a la infància i a d'altres persones dependents sota modalitats diverses;
- mesures en relació als temps de la ciutat: reorganització dels horaris comercials, escolars i de serveis públics;
- promoció de les responsabilitats dels homes en el treball domèstic familiar.

A continuació, exposo solament la discussió entorn de les mesures dirigides a flexibilitzar el mercat de treball, deixant per a una altra ocasió la discussió de la resta. L'objectiu explícit d'aquelles és que homes i dones puguin fer front a les seves responsabilitats familiars en les millors condicions possibles. Cal tenir en compte que les responsabilitats familiars no es presenten d'una manera idèntica al llarg de la vida, sinó que augmenten en algunes etapes del cicle vital de les persones; per exemple, quan neix un fill, quan s'ha d'atendre familiars malalts o dependents, quan s'esdevé una ruptura conjugal, o en tantes altres situacions pròpies de la vida en grup i a les quals cal prestar atenció i/o donar assistència a una persona.

El que és fonamental és no confondre allò que s'entén per flexibilitat quan es parla de conciliació ocupació-família. En efecte, des d'una mirada progressista es parla de flexibilitat per poder facilitar que unes persones es puguin ocupar de si mateixes i d'altres en determinats moments de la seva vida, sense penalitzacions laborals (per tant, és una perspectiva que busca propiciar, mantenir i millorar la quali-

Taula 7
Places en serveis d'assistència infantil finançades públicament
(% sobre tots els infants corresponents al grup d'edat)

	Any	Menors de tres anys	De tres anys a edat escolar obligatòria	Edat d'accés a escolaritz. obligatòria
Catalunya	(curs 1993-94)	8 %	58 %	6
Bèlgica	1988	20 %	95 %	6
Dinamarca	1989	48 %	85 %	7
Alemanya	1987	3 %	65-70 %	6-7
Grècia	1988	4 %	65-70 %	5 1/2
Espanya	1988	7 %	65-70 %	6
França	1988	20 %	95 % +	6
Irlanda	1988	2 %	55 %	6
Itàlia	1986	5 %	85 % +	6
Luxemburg	1989	2 %	55-60 %	5
Països Baixos	1989	2 % (+10 %)	50-55 % (+25 %)	5
Portugal	1988	6 %	35 %	6
Regne Unit	1988	2 %	35-40 %	5
Suècia	1988	30 %	80%	—

Font: U. BJÖMBERG (1994), *La paternidad en Europa. Un estudio comparativo*, p. 347, i elaboració pròpia.
 Nota: Cal tenir present que hi ha altres formes possibles d'atenció a la infància amb recursos públics, no recollides aquí, com és el cas dels grups de joc als Països Baixos, que atenen el 10 % dels menors de tres anys, i el 25 % d'entre tres i quatre anys (que hem consignat entre parèntesis).

tat de vida de les persones i les solidaritats familiars i entre individus); però a les nostres societats també es parla de flexibilitzar el mercat de treball, en el sentit de la seva desregulació, perquè les empreses i no pas les famílies, en funció de les seves necessitats, puguin decidir quan i com organitzen els temps i les condicions laborals dels seus treballadors. De fet, a Catalunya ja hi ha formes tradicionals de treball domèstic i d'economia informal que a base de salaris molt baixos i de manca de protecció social i de control públic han permès a les empreses l'oportunitat de gestionar una certa flexibilitat de la mà d'obra. Avui, en un marc de forta precarietat de les condicions laborals, cal estar alerta a promoure més treball precari i mal pagat justificat sota mesures de conciliació ocupació-família. Naturalment, poden existir mesures de flexibilitat regulades i amb els drets socials assegurats que facilitin la vida a treballadors i empresaris. Però per a això calen acords i negociacions entre totes les parts. L'Estat pot promoure aquestes negociacions o no intervenir en cap sentit, cosa que ja és una forma d'intervenció a favor de deixar les coses tal com estan, és a dir, molt difícils per a una part important de la ciutadania. El que cal veure clar és que és ben fàcil de fer un ús pervers de les mesures dites de conciliació ocupació-família per afavorir, no pas aquesta conciliació, sinó una altra mena d'interessos.

Dit això, i més enllà dels permisos o llicències laborals per maternitat, paternitat i parentalitat, la jornada a temps parcial i la jornada a temps flexible dirigides a la mà d'obra femenina han estat les mesures més plantejades. *De facto*, com hem vist, el conflicte entre treball productiu i treball reproductiu —especialment quan hi ha criatures petites— és resolt quasi sempre comptant amb la «doble presència» de les dones, encara que de manera diferent en els diversos estats de la Unió Europea. Al nord d'Europa, la «doble presència» de les dones troba un alleugeriment amb les superiors oportunitats d'activitat laboral a temps parcial (sovint amb els drets socials assegurats) i, a més, la població disposa d'un Estat del benestar que ha desenvolupat una important i diversificada xarxa de serveis d'atenció a infants, gent gran i altres persones dependents; caldria afegir-hi encara el compromís que ha pres algun govern per promocionar una implicació més gran del pare en la criança dels seus fills. Però, de manera ben diferent, el treball assalariat a temps parcial amb bones condicions és poc corrent entre les dones ocupades als països del sud, on hi ha un mercat de treball submergit, molt precari, de feines discontinues i on l'Estat no ha creat una bona xarxa de serveis per donar suport a les famílies. Caldria afegir, no ho oblidem, que al sud està molt més arrelada una tradició familista que descansa sobre el treball familiar de les dones.

Així, doncs, del fet que a Catalunya la majoria de les dones ocupades al mercat treballen a temps complet, en resulta que fan més hores que les daneses o les franceses. Però també fan més treball familiar, perquè disposen de menys serveis públics de suport a les famílies i de menys participació dels altres membres de la llar (taula 6). És obvi que aquests factors plegats tenen molt a veure amb la progressiva baixada de les taxes de fecunditat, tal com s'ha fet notar abans, ja que, malgrat que el sistema familiar a Catalunya mantingui un alt grau de solidaritat intergeneracional, aquesta solidaritat té un sostre, especialment pel que fa als recursos temporals de les dones. Per exemple, les dones més joves veuen com les seves pròpies mares no solament treballen fora de casa en molts casos, sinó que també assumeixen la cura de la pròpia llar i la cura dels seus ascendants. En aquest context es fa difícil que també tinguin temps per a la cura dels seus néts o nètes. Així, les dones joves calculen molt, abans de tenir un infant.

A Europa, davant la necessitat creixent de serveis per a infants i persones dependents perquè les famílies no disposen dels recursos temporals necessaris, s'han proposat com a alternativa les ocupacions dites de proximitat, d'economia social o familiars (també es parla de nous jaciments d'ocupació) i s'han ofert principalment a les

dones i als joves. Per una banda, aquestes ocupacions es poden considerar mesures d'ajut a les famílies perquè sovint van acompanyades de desgravacions fiscals o es beneficien de subvencions per alleugerir el cost del servei del qual es fa ús. D'altra banda, aquestes «noves» ocupacions també poden ser vistes com un recurs per a les dones en atur, alhora que permeten de fer més lleugera la «doble presència» d'altres dones que ja fan activitat professional. De fet, aquests treballs de proximitat no són nous; l'única novetat important és que siguin propiciats i subvencionats per l'Estat, cosa que pot fer augmentar el seu reconeixement com a treball necessari i, per tant, la seva valoració social. Però el risc és que es faci difícil un augment del seu valor monetari (considerant-los de manera pejorativa com a feines de dones), malgrat que impliquen importants relacions de confiança i d'intercanvi entre la persona que ajuda i la que és ajudada (Dandurand i Pitrou, 1996).

Des d'un altre punt de vista, si es promou el treball a temps flexible o la jornada a temps parcial solament per a les dones, cal preveure alguns efectes probables: que augmenti l'activitat femenina (fent possible una més gran autonomia econòmica de les dones), però també que es freni un repartiment més equitatiu del treball productiu i reproductiu entre dones i homes, tal com ho demostren recerques recents (Brullet, 1996). Així, algunes mesures dites de conciliació ocupació-família poden derivar a reforçar situacions de desigualtat entre ambdós sexes si no es promouen, també, accions per reduir-les. El perill s'ha fet més evident amb la crisi de l'ocupació d'aquests darrers anys, en què s'han estès i s'han legalitzat a Espanya i a Catalunya noves formes de treball precari, discontinu o a temps parcial, de tal manera que s'ha reforçat un mercat secundari d'ocupació per a les dones que ha existit des de sempre. Per tant, insistim que quan es promociona el treball flexible, el treball a temps parcial o els treballs de proximitat, cal assegurar tres coses: la primera, que el treballador o treballadora pugui escollir la modalitat a temps parcial i que no s'hi vegi obligat o obligada; la segona, que s'ofereixi tant a dones com a homes, i la tercera, que el treball a temps parcial o flexible no impliqui precarietat i pèrdua de beneficis socials reconeguts al treballador o treballadora a temps complet.

En aquest sentit, un dels greus problemes és que ni empresaris ni sindicats han integrat la dimensió familiar de les persones que treballen en el mercat. Ni els uns ni els altres assumeixen que les vides dels treballadors, homes i dones, i ara per ara molt especialment les dones treballadores, estan també vinculades a les seves famílies. De manera que algunes dones, pressionades entre una esfera laboral molt precaritzada i una família que els demana una presència im-

portant, acaben abandonant el seu projecte laboral o desestimen la possibilitat de promocionar-se i augmentar la seva qualificació. Però la majoria de les dones que avui fan treball remunerat a Catalunya s'hi aferren, sigui per necessitats econòmiques i/o per millorar la seva autoestima i el seu creixement personal i social. Però cal insistir en el fet que els efectes de les polítiques de precarització del treball de mercat són molt negatius per a les dones, especialment per a les de baixa qualificació professional, que sovint fan feines discontinües i poden ser fortament explotades quan fan treball a domicili.

Per tant, les mesures de flexibilització o de treball a temps parcial presenten moltes contradiccions i forts interrogants pel que fa al desenvolupament de l'equitat entre dones i homes. En aquest sentit, al costat de les polítiques de lluita contra l'atur i la precarietat, caldria començar a pensar seriosament en les possibilitats que ofereix la reducció generalitzada de la jornada de treball remunerat per millorar el repartiment del treball en la seva accepció més àmplia —treball remunerat, treball familiar, treball voluntari, treball comunitari, etc.— i per millorar, per tant, la conciliació ocupació-família en el seu sentit més progressista. La reducció de la jornada de treball remunerat és, com sabem, una qüestió complexa i carregada d'interessos contradictoris. I si bé no és gens clar que la reducció de la jornada laboral garanteixi una redistribució de temps i salaris entre les persones que treballen i les que volen treballar al mercat, no s'ha valorat prou si un dels beneficis que podria obtenir-se de la reducció de la jornada de treball remunerat fóra que homes i dones poguessin ocupar-se més i millor dels seus infants i dels seus ascendents i participar més en la vida i en la gestió política de la seva comunitat. Ara bé, la necessitat de serveis públics o privats per a l'atenció i cura de les persones en dificultats, infants i gent gran no deixaria d'existir, perquè caldria cobrir els temps de treball remunerat de dones i homes.

Recordem, per acabar, la problemàtica de fons i la pregunta que s'ha plantejat a la introducció d'aquest treball: Atès que les dones han anat dedicant més espais i més temps de la seva vida quotidiana al treball remunerat, sembla de justícia equitativa que deixin d'ocupar una part dels espais i dels temps del treball domèstic-familiar. Però, qui ha d'ocupar aquest espai i aquest temps? El mercat?, l'Estat?, els homes dins el seu grup familiar? el sector del voluntariat? I, atès que totes aquestes agències poden tenir un diferent pes relatiu, què cal prioritzar i sota quin model de societat? El debat és obert i, al nostre entendre, els governs europeus haurien d'aconduir allò que les forces i les tendències del mercat per si soles no poden resoldre. Almenys des d'una ètica progressista i un model de societat democràtica que s'orienti a favor d'una millora de l'equitat i la llibertat del conjunt de la ciutadania.

Bibliografia

- AJUNTAMENT DE BARCELONA (1996). «A Barcelona, les dones canviem els temps». Seminari de treball, 10 i 11 de maig de 1996.
- BALBO, Laura (1978). «La doppia presenza». *Inchiesta*, núm. 32, p. 3-6.
- BARRÈRE-MAURISSON, M. A. (1992). *La division familiale du travail: la vie en double*. París: PUF.
- BIMBI, Franca (1993). «Gender, "Gift Relationship" and Welfare State Cultures in Italy». A: LEWIS, J. [dir.]. *Women and Social Policies: Work, Family and the State*. Aldershot/Vermont: Edward Elgar, p. 138-169.
- BJÖMBERG, Ulla (1994). «Reconciling family and employment in Sweden». *Cross. National Research Papers*, vol. 4, núm. 2, p. 59-67.
- [dir.] (1992). *European Parents in the 1990s: Contradictions and Comparisons*. New Brunswick/Londres: Transaction Publishers.
- BORDERIAS, Cristina; CARRASCO, Cristina; ALEMANY, Carmen (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona-Madrid: Icaria-Fuhem.
- BRULLET, Cristina (1996). *Anàlisi de l'organització i repartiment del treball familiar i el treball remunerat entre parelles joves amb criatures petites: pràctiques, representacions i condicions materials de vida*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Sociologia. [Tesi doctoral]
- (1998) «Relacions de gènere i dinàmiques familiars a Catalunya». A: GINER, S. [dir.]. *La societat catalana*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, p. 443-465.
- CARRASCO, Cristina; ALABART, Anna; MAYORDOMO, Maribel; MONTAGUT, Teresa (1997). *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Instituto de la Mujer.
- COMMAILLE, Jacques (1993). *Les stratégies des femmes: travail, famille et politiques*. París: La Découverte.
- COMMAILLE, Jacques; DE SINGLY, François (1997). «L'avenir politique de la question familiale en Europe». A: COMMAILLE, J.; DE SINGLY, F. [ed.]. *La question familiale en Europe*. París: L'Harmattan, p. 307-329.
- DANDURAND, Renée B.; LEFÈVRE, Pierre; LAMOUREUX, Jean-Pierre [ed.] (1998). *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000?* París-Mont-real: L'Harmattan.
- DANDURAND Renée B.; PITROU, Agnès (1996). «Présentation: Politiques familiales et vies de femmes». A: *Lien social et politiques*. RIAC, núm. 36.
- DAUNE-RICHARD, A. M.; DEVREUX, A. M. (1992). «Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique». *Recherches Féministes*, vol. 5, núm. 2, p. 7-30.
- DUMON, W. (1994). *Changing family Policies in the member States of European Union*. Luxembourg: Commission of the European Communities, European Observatory on National Family Policies.
- ESCOBEDO, Anna (1998). *Work-Family arrangements in Spain: a major strategy in Spain: families adjustment to labour marked imbalances*. Treball

- presentat al TMR Workshop. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, 20-21-II-1989.
- EUROSTAT (1995). *Anuario 95*. Luxemburg.
- (1996). *Anuario 96. Visión estadística sobre Europa 1985-1995*. Brussel·les: Unió Europea.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, Juan Antonio (1996). «Family policies in Spain 1995: A Year of Debates». A: EUROPEAN COMMISSION. *European Observatory on National Family Policies in 1995: Developments in National Family Policies in 1995*. European Commission-University of York, p. 47-58.
- FLAQUER, Lluís (1998). «Família, mercat i Estat de benestar». A: GINER, S. [ed.], p. 467-475.
- FLAQUER, Lluís; BRULLET, Cristina (1999). *Polítiques familiars a Catalunya: una primera aproximació*. Barcelona: Fundació Bofill. [En premsa]
- GAUTHIER, Anne Hélène (1996). *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*. Oxford: Clarendon Press.
- (1998). «Trois, quatre ou cinq modèles de politiques familiales au sein des pays européens et néo-européens?». A: DANDURAND, Renée B.; LEFÈVRE, Pierre; LAMOUREUX, Jean-Pierre [ed.]. *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000?* Paris: L'Harmattan, p. 299-323.
- GUILLÉN, Ana M. (1997). «Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español». *Papers. Revista de Sociologia*, núm. 53, p. 45-63.
- HANTRAIS, L. (1997). «La régulation socio-politique de la relation travail-famille». A: COMMAILLE, J.; DE SINGLY, F. (1997), p.105-119.
- HANTRAIS, L.; LETABLIER, M. T. (1996). *Familles, travail et politiques familiales en Europe*. Paris: PUF.
- INSTITUT D'ESTUDIS METROPOLITANS DE BARCELONA (1992). *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona 1990*. Barcelona: Entitat d'Estudis Metropolitans de Barcelona.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1994). *La mujer en cifras: una década, 1982-1992*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales; Instituto de la Mujer.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1996). *Encuesta de población activa: resultados detallados, cuarto trimestre de 1995*. Madrid: INE.
- IZQUIERDO, Maria Jesús (1993). *La interdependència de les activitats domèstiques i el treball remunerat: estudi comparatiu dones/homes*. Barcelona: Parlament de Catalunya.
- JÁUREGUI, Ramón (1997). «La organización y el reparto del trabajo como mecanismos reguladores de ocupación». *Barcelona Societat*, núm. 7, p. 95-102.
- KAMERMAN, Sheila B. (1996). «Au coeur de la politique familiale américaine: les enfants, les femmes et le travail». *Lien Social et Politiques. RIAC*, núm. 36, p. 49-54.
- KAMERMAN, Sheila K.; KAHN, Alfred J. [ed.] (1978). *Family Policy: Government and Families in Fourteen Countries*. Nova York: Columbia University Press.
- [ed.] (1991). *Child Care, Parental Leave, and the under 3 : Policy Innovation in Europe*. Nova York: Auburn House.
- LEWIS, Jane [ed.] (1993). *Women and Social Policies in Europe: Work, Family and the State*. London: Edward Elgar.

- MADRUGA Isabel (1996). «El papel del Estado como garante de la compatibilidad entre el rol familiar y el laboral. Análisis de las políticas familiares de los países de la Unión Europea, 1980-1991». A: *Dilemas del Estado del Bienestar*. Madrid: Argenteria-Visor.
- MARUANI, Margaret (1991). «La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo». *Revista de Economía y Sociología*, núm. 13/14, p. 129-137.
- MEIL LANDWERLIN, Gerardo (1992). «Política familiar: contenido y significado». *Revista Internacional de Sociología*, núm. 1, p. 173-191.
- MIGUEL, Carmen de (1993). «Profesión y género». A: GARRIDO; GIL CALVO [ed.]. *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Universidad.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1998). *Revisión de las investigaciones realizadas en Europa sobre conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres y calidad de los servicios de atención: Informe final para la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (DGV)*. Madrid.
- MIRE FLORENCE CONFERENCE (1997). *Comparing Social Welfare Systems in Southern Europe*. Vol. 3. Paris: MIRE.
- MISSOC (1994). *Social Protection in the Member States of the Community. Situation on July 1st 1994 and Evolution*. Brussel-les: Comissió de les Comunitats Europees.
- (1996). *Social Protection in the Member States of the Community. Situation on July 1st 1995 and Evolution*. Brussel-les: Comissió de les Comunitats Europees.
- MOSS, Peter (1990). *Cuidado de los hijos e igualdad de oportunidades. Red europea de formas de atención a la infancia*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- (1993). «Strategies to Promote Fathers' Involvement in the Care and Upbringing of their Children: Placing Leave Arrangements in a Wider Context». A: DANISH MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS. *Report from the Conference: Fathers in Families of Tomorrow*. 17-18 juin 1993. Copenhagen: Ministeri Danès d'Afers Socials, p. 210-229.
- OBSERVATOIRE EUROPÉEN DES POLITIQUES FAMILIALES NATIONALES (1990). *Familles et politique : Tendances et évolutions en 1989-1990*. Comissió de les Comunitats Europees.
- (1991). *Les politiques familiales nationales des États membres de la Communauté Européenne en 1991*. Comissió de les Comunitats Europees.
- (1992). *Tendances et évolutions en 1992*. Comissió de les Comunitats Europees.
- (1996a). *Synthèse des politiques familiales nationales en 1994*. Comissió de les Comunitats Europees.
- (1996b). *Évolution des politiques familiales nationales en 1994*. Comissió de les Comunitats Europees.
- (1996c). *Évolution des politiques familiales nationales en 1995*. Universitat de York: Social Policy Research, Unit. de les Comunitats Europees.
- (1996d). *Synthèse des politiques familiales nationales en 1995*. Comissió de les Comunitats Europees.

- (1998a). *Synthèse des politiques familiales nationales en 1996*. Comissió de les Comunitats Europees.
- (1998b). *Évolution des politiques familiales nationales en 1996*. Comissió de les Comunitats Europees.
- PITROU, Agnès (1994). *Les politiques familiales: Approches sociologiques*. París: Syros.
- Pla integral de suport a les famílies (PISF)* (1993). Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social.
- ROIGÉ, Xavier (1998). «Les xarxes de parentiu». A: GINER, S. [ed.], p. 417-441.
- SARACENO, Chiara (1998). *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*. Bolonya: Il Mulino.
- SENSAT, Núria; VARELLA, Reyes (1998). «Las políticas dirigidas a las mujeres: La acción pública para la igualdad entre los sexos». A: GOMA, Ricard; SUBIRATS, Joan [ed.]. *Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*. Barcelona: Ariel.
- SHULTHEIS, Franz (1998). «Affaires de famille-Affaires d'État: une approche comparative des formes de régulation sociopolitiques des faits familiaux». A: DANDURAND, R. B. [et al.]. *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000?* París-Mont-real: L'Harmattan, p. 21-38.
- SIIM B. (1993). «The Gendered Scandinavian Welfare States: the Interplay between Women's Roles as Mothers, Workers and Citizens in Denmark». A: LEWIS, J. [dir.]. *Women and Social Policy: Work, Family and the State*. Aldershot/Vermont: Edward Elgar, p. 25-48.
- TORNS, Teresa (1995). «Los nuevos empleos: cualificación y valoración». A: *Séminaire IRIS: une vision plus large*. Brussel·les, CEE, 22-23 de juny.
- TORNS, Teresa; CARRASQUER, Pilar (1987). «Entorn dels conceptes de dona i treball a Catalunya». A: *Visió de Catalunya*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- (1993). «El absentismo laboral en el servicio de hostelería del Consorci Hospitalari Parc Taulí de Sabadell». *Working Papers*, núm. 3, Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Sociologia.
- VALIENTE, Celia (1997a). «Las políticas de cuidado de los niños a nivel nacional en España (1975-1996)». *Papers. Revista de Sociología*, núm. 53. p. 101-136.
- (1997b). «¿Algo más que “ganadores del pan”? el papel de los hombres en el ámbito familiar en España». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 79, p. 221-243.
- VINAY, Paola (1995). «Dona i treball: flexibilitat i organització dels temps. Itàlia». *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, núm. 26, p. 233-242.